

# 伤残劳动者的哪些权益受法律特殊保护？

读者聂女士近日咨询说，她在一家餐饮公司已经工作满5年。期间，第一份劳动合同期满，双方续签了第二份为期3年的劳动合同。2024年6月，她在操作和面机时轧伤手臂并被评定为六级伤残。经治疗康复后，她于同年底返回岗位正常上班。今年5月中旬，公司突然向她送达终止劳动关系通知书，表明将在第二份劳动合同期满时与她终止劳动合同。

为此，聂女士想知道：其在工作岗位上因工作原因受伤并落下残疾，公司能否以劳动合同期满为由终止劳动关系？

## 法律解析

餐饮公司应当保留与聂女士之间的劳动关系。

通常情况下，按照《劳动法》第23条“劳动合同期满或者当事人约定的劳动合同终止条件出现，劳动合同即行终止”的规定，当劳动合同期满时，用人单位可以与劳动者终止劳动合同。但是，具体到本案，餐饮公司不能与聂女士终止劳动合同，原因是出现了聂女士在工作中因工造成六级伤残。由于伤残职工是一个受到法律特殊保护的群体，当职工因工伤残时用人单位需要承担起为该职工提供生活保障、劳动保障以及稳定就业的责任。为此，《工伤保险条例》从工伤一级到十级分别制定了相对应的保护措施。

本案中，聂女士经鉴定构成六级伤残，应当适用该条例第36条规定。该规定的具体内容是：“职工因工致残被鉴定为

五级、六级伤残的，享受以下待遇：（一）从工伤保险基金按伤残等级支付一次性伤残补助金，标准为：五级伤残为18个月的本人工资，六级伤残为16个月的本人工资；（二）保留与用人单位的劳动关系，由用人单位安排适当工作。难以安排工作的，由用人单位按月发给伤残津贴，标准为：五级伤残为本人工资的70%，六级伤残为本人工资的60%，并由用人单位按照规定为其缴纳应缴纳的各项社会保险费。伤残津贴实际金额低于当地最低工资标准的，由用人单位补足差额。经工伤职工本人提出，该职工可以与用人单位解除或者终止劳动关系，由工伤保险基金支付一次性工伤医疗补助金，由用人单位支付一次性伤残就业补助金。”据此，在聂女士未主动提出解除劳动合同的情况下，即使劳动合同期满，餐饮公司亦不得与其终止劳动合同。

## 维权提示

### 伤残劳动者的正当权益受法律优先保护

近年来，国家颁布实施一系列法律法规禁止对残疾劳动者的歧视，从残疾劳动者应聘、就业、创业等方面给予全方位的保护，形成了系统完备的残疾劳动者合法权益保障体系。除了上述案例中因工伤致残劳动者的劳动合同不能到期终止外，伤残劳动者的以下正当权益亦受法律优先保护：

首先，残疾人求职，用人单位不得歧视拒绝。

《就业促进法》第29条规定：“国家保障残疾人的劳动权利。各级人民政府应当对残疾人就业统筹规划，为残疾人创造就业条件。用人单位招用人员，不得歧视残疾人。”《残疾人就业条例》第8条规定：“用人单位应当按照一定比例安排残疾人就业，并根据残疾人才能特色为其提供适当的工种、岗位。用人单位安排残疾人就业的比例不得低于本单位在职职工总数的1.5%。具体比例由省、自治区、直辖市人民政府根据本地区的实际情况规定。用人单位跨地区招用残疾人的，应当计入所安排的残疾人职工人数之内。”《残疾人保障法》第64条还规定：“违反本法规定，在职工的招用等方面歧视残疾人的，由有关主管部门责令改正；残疾人劳动者可以依法向人民法院提起诉讼。”

其二，残疾人应当依法获得劳动报酬。

《残疾人就业条例》第12至第14条规定：“用人单位招用残疾人职工，应当依法与其签订劳动合同或者服务协议。”“用人单位应当为残疾人职工提供适合其身体状况的劳动条件和劳动保护，遵循残疾人便利原则，且不得在晋职、晋级、评定职称、报酬、社会保险、生活福利等方面歧视残疾人职工。”“用人单位应当根据本单位残疾人职工的实际状况，对残疾人职工进行上岗、在岗、转岗等培训。”此外，《残疾人保障法》第67条规定：“违反本法规定，侵害残疾人的合法权益，其他法律、法规规定行政处罚的，从其规定；造成财产损

失或者其他损害的，依法承担民事责任；构成犯罪的，依法追究刑事责任。”

其三，企业裁员时应当优先留用残疾劳动者。

《劳动合同法》第42条规定：“劳动者有下列情形之一的，用人单位不得依照本法第40条、第41条的规定解除劳动合同：（一）从事接触职业病危害作业的劳动者未进行离岗前职业健康检查，或者疑似职业病病人在诊断或者医学观察期间的；（二）在本单位患职业病或者因工负伤并被确认丧失或者部分丧失劳动能力的；（三）患病或者非因工负伤，在规定的医疗期内的……（六）法律、行政法规规定的其他情形。”这就是说，除宣布停产和破产的企业外，有生产任务的企业，因生产经营出现困难进行经济性裁员或进行改组、改制的，一般不得裁减残疾劳动者。

第四，法律政策对残疾人创业优先扶持。

国家对残疾人创业的扶持体现在多个方面。比如，《残疾人保障法》第36条规定，国家对从事个体经营的残疾人，免除行政事业性收费。另外，《残疾人就业条例》第19条规定：“国家鼓励扶持残疾人自主择业、自主创业。对残疾人从事个体经营的，应当依法给予税收优惠，有关部门应当在经营场地等方面给予照顾，并按照规定免收管理类、登记类和证照类的行政事业性收费。国家对自主择业、自主创业的残疾人在一定期限内给予小额信贷等扶持。”
 张兆利 律师

# 公司拒不履行调解协议，职工还能按照原诉求提起诉讼吗？

## □本报记者 赵新政

公司以严重失职为由将黄琪（化名）解聘，黄琪要求公司承担违法解除劳动关系赔偿责任。在劳动争议仲裁机构裁决前，双方经调解达成协议。可是，公司并未履行该协议。在这种情况下，他该怎么办？

## 基本案情

黄琪于2019年5月6日进入公司工作，岗位为产品经理。2024年3月11日，公司以其严重失职且造成重大损害为由将他辞退，他则申请劳动争议仲裁要求公司支付违法解除劳动关系赔偿金费用。2024年3月28日，经调解中心调解，双方协商一致自愿达成如下协议：一、确认双方劳动关系于2024年3月11日终结；二、公司于2024年4月7日之前一次性支付黄琪115000元；三、黄琪放弃其他请求事项；四、双方无其他劳动争议。

2024年4月15日，黄琪再次提起仲裁，要求公司支付欠薪、加班工资、违法解除劳动关系赔偿金等33万余元，理由是公司没有按照调解协议书的约定支付钱款。公司称其不同意支付调解协议约定钱款的理由是黄琪存在严重违纪行为。黄琪则称其不存在

违纪行为，调解协议是他作出让步才签订的，公司未按协议支付，对他不公平，因此，他出具解除调解协议通知书并送达公司。双方确认调解协议书不存在无效、可撤销的情形，当时是双方真实的意思表示。

2024年5月31日，仲裁机构裁决公司按照调解协议书约定支付黄琪调解款115000元。双方均不服该裁决，分别诉至一审法院，黄琪坚持其仲裁时的要求，公司请求判令其无需支付调解款。

## 法院判决

一审法院认为，当事人对自己提出的诉讼请求所依据的事实或者反对对方诉讼请求所依据的事实，应当提供证据加以证明，但法律另有规定的除外。在作出判决前，当事人未能提供证据或者证据不足以证明其事实主张的，由负有举证证明责任的当事人承担不利的后果。劳动者与用人单位就解除或者终止劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿或者赔偿金等达成的协议，不违反法律、行政法规的强制性规定，且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的，

应当认定有效。

本案中，双方在调解中心主持下达成调解协议，双方确认系真实意思表示，应为合法有效，双方应该按照协议的约定履行各自的义务，故对该调解协议书的效力予以确认。鉴于双方就劳动关系项下的权利义务达成调解协议书，故黄琪要求公司向其支付工资差额、加班工资、法定年休假折薪和违法解除劳动合同赔偿金的诉请，一审法院不予支持。对公司要求判令其无需支付黄琪调解款的诉请，亦不予支持。

综上，一审法院判决公司支付黄琪调解款115000元，驳回双方的诉讼请求。

黄琪不服一审法院判决，上诉时补充事实称，2024年3月28日调解时，他明确表示公司必须在同年4月7日前付款，否则就不接受调解。公司对此不予认可。黄琪称，其就此事没有证据可以佐证。

公司上诉时补充事实称，2024年6月6日，黄琪向公司出具解除调解协议通知书。对此，黄琪予以认可。二审中，公司表示不同意支付黄琪一审起诉的款项，原因黄琪严重违纪。

二审法院认为，本案中，黄

琪与公司在调解中心主持下达成调解协议书，双方确认系真实意思表示，应为合法有效，双方应该按照协议的约定履行各自的义务，故对该调解协议书的效力，应当予以确认。

黄琪上诉主张调解时，其明确表示公司必须在2024年4月7日前付款，否则就不接受调解。黄琪就此项主张，未提供任何证据予以佐证，二审法院不予采纳。因此，黄琪单方解除调解协议书，缺乏事实依据和法律依据，应属无效。黄琪以其已解除调解协议书为由，上诉请求改判公司向其支付工资差额、加班工资、法定年休假折薪和违法解除劳动合同赔偿金，不应得到支持。

黄琪提出解除调解协议的前提是其不存在违纪行为，公司应向其支付一审诉讼请求所涉款项。二审中，公司明确表示因黄琪严重违纪，不同意支付其诉讼请求所涉款项。因此，公司与黄琪未重新就争议事项协商一致，公司以双方均同意解除调解协议为由，上诉请求改判其不支付调解款，二审法院亦不予支持。据此，判决驳回上诉，维持原判。

## 离职时约定无争议在法律上有效吗？

编辑同志：

我的劳动合同到期时公司通知不再续订，并让我在其提供的离职协议书签字。该协议书中除载明我的离职日期、经济补偿金数额等内容外，还写有“本协议签订后，双方基于劳动关系产生的全部问题和纠纷均处理完毕，今后不再向对方主张任何劳动权利”的条款，我查看后签字确认。离职不久，我发现公司未为我缴纳离职前6个月的社会保险，于是，我要求公司予以补缴。可是，公司以离职协议书已明确“不再向对方主张任何劳动权利”为由拒绝补缴。

请问：该份离职协议书有法律效力吗？

读者：方靖华（化名）

方靖华读者：

离职协议属于对劳动合同解除或终止后双方权利义务的安排，其法律效力应分不同情形而定。

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第三十五条规定：“劳动者与用人单位就解除或者终止劳动合同办理相关手续、支付工资报酬、加班费、经济补偿或者赔偿金等达成的协议，不违反法律、行政法规的强制性规定，且不存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的，应当认定有效。”“前款协议存在重大误解或者显失公平情形，当事人请求撤销的，人民法院应予支持。”根据该规定，如果离职协议未违反法律、行政法规的强制性规定，也无证据显示存在受欺诈或胁迫等情形，那么，应当认定为系双方真实意思表示，该离职协议有效。

相反，如果离职协议具有下列情形之一的，则无效或者可以撤销：一是违反法律、行政法规强制性规定的协议无效。例如，约定按低于法定最低工资标准支付工资，约定劳动者不再主张社会保险权利等。此类因约定侵犯劳动者的基准性权利，属于无效。二是存在欺诈、胁迫或者乘人之危情形的协议无效。诸如劳动者若不愿签订离职协议或不接受协议内容，用人单位就不为其开具离职证明等。三是劳动者对协议存在重大误解或者离职协议显失公平的，可申请撤销。譬如，对经济补偿的计算标准存在重大误解，约定的补偿金、赔偿金明显低于应付数额，工伤补偿明显低于法定标准等。另外，离职协议中约定“任何一方不得再就双方之间的争议提起任何仲裁或诉讼”，由于该约定排除了劳动者的诉权，故属无效。

本案中，为你缴纳社会保险费是公司的强制性义务。而该离职协议中“今后不再向对方主张任何劳动权利”的约定，免除了公司的法定义务，侵害了你的社保权利，显然属于无效条款。因此，你仍然可以向公司主张社会保险权益。

潘家永 律师